



先生たちの声を聞いて！ 「定額働かせ放題」はもう限界 給特法改廃を求める集会

日本労働弁護団主催

2024/8/02



■嶋崎 量(しまさき ちから)

2007年9月弁護士登録、神奈川総合法律事務所所属、2019年給特法改正時の衆議院文部科学委員会の国会参考人
日本労働弁護団常任幹事(2018年11月に日本労働弁護団事務局長退任)、ブラック企業対策プロジェクト事務局長など
メールアドレス shima-kanaso@mbe.nifty.com

Twitter ⇒ 嶋崎量(弁護士)

Yahoo!ニュース個人 <http://bylines.news.yahoo.co.jp/shimasakichikara/>

【教員・学校関連のYahoo!ニュース個人執筆記事】

- 公立学校教員への1年単位の变形労働時間制導入は社会にとっても有害無益(2020年11月5日配信)
- 教員の長時間是正に、变形労働時間制の導入は不要です ~国会参考人意見陳述を踏まえて~(2019年11月17日配信)
- 新型コロナによる一斉休校/保護者が安心して休める政策を！(2020年3月4日配信)
- #先生死ぬかも の先につなげたいこと~長時間労働是正に向けた取組み~(2020年8月17日配信)
- #教師のバトン で明らかになった教員の労働実態、法的にはどうなのよ?(2021年5月8日配信)
- 公立学校教員・残業代判決は何が問題か(2021年10月2日配信)
- 教員不足をうむ給特法~子どものためにも改正を！(2021年5月5日配信)
- 「給特法」の枠組み維持で、教員の長時間労働が解消しない理由(2023年5月14日配信)
- 公立教員から労基法を奪う給特法の廃止を！(2024年4月21日配信)
- 教員「定額働かせ放題」をうむ給特法・「よくある誤解」をQ&Aで解説(2024年5月12日配信)

■主な学校/若者労働関係の著作・論文など

- 「公立教員を『定額働かせ放題』に追い込む給特法の問題」(岩波書店「世界」2024年9月号・掲載予定)
- 「#教師のバトン とはなんだったのか」(岩波ブックレット・共著)
- 改めて「教員の働き方改革」を問い直すー1年単位の变形労働時間制導入の議論を通じて(現代思想2021年3月号)
- 「迷走する教員の働き方改革」(岩波ブックレット・共著)
- 学校教育でのワークルール・ワークルール教育こそが「ブラック企業」への特效薬である(現代思想2017年4月号)
- 「会社で起きていることの7割は法律違反」(朝日新書・共著)
- 「働くためのブラック企業被害対策Q&A」(LABO・ブラック企業被害対策弁護団:編集・執筆者代表)
- 「ブラック企業のない社会へ」(岩波ブックレット・共著)
- 「ドキュメント ブラック企業」(ちくま文庫・共著)
- 長時間労働による教員の過労死防止-給特法・上限指針を踏まえて(労旬NO1956)

公立教員から労基法を奪う給特法の廃止を！

教員「定額働かせ放題」をうむ給特法・「よくある誤解」をQ&Aで解説

「はて？」給特法廃止で予想される最悪の事態とは？

迷走する教員の働き方改革 変形労働時間制と考える

#教師のバトンとはなんだったのか 教師の発信と学校の未来

なぜ本音を言えなかったのか？ 発信でなにを変えられるのか？

3

給特法をめぐる情勢など

4

【現状】: 過労死ラインを超える長時間労働の放置

- 令和4年度・教育職員の精神疾患による病気休職者数は**6539人**（過去最多更新）
- 全国的に深刻な教員不足・未配置問題
 - 給特法「定額働かせ放題」法との認識の広がり

【中教審】: 給特法は合理的！！！！

初等中等教育分科会「質の高い教師の確保特別部会」第14回：2024年7月26日

「『令和の日本型学校教育』を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申案）」を取りまとめ

→ 「一般行政職等と同様な時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない」とし、「処遇改善のため教職調整額を現行の給料月額**の4%から10%以上に引き上げるべき**」

「労働者」としての権利が制約されている

【憲法27条2項】 **賃金、就業時間、休息**その他の勤労条件に関する基準は、**法律で**これを定める。

→ 【労基法1条2項】 この法律で定める**労働条件の基準は最低のもの**であるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その**向上を図るよう**に努めなければならない。

* 私学教員・国立大学付属教員と比べ**不合理な格差**【憲法14条】

【現状】 憲法違反 (憲法27条2項及び14条違反)

5

給特法

□ 時間外勤務を命じることができる場合

「**超勤4項目**」(1生徒の実習、2学校行事、3職員会議、4非常災害、児童生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合等) **に限定**

= 給料月額4%の教職調整額を支給する代わりに残業代を支給しない

(建前) 原則・超勤4項目以外は時間外勤務を行わせない

← **実態と乖離**

時間外勤務を「**労働**」ではないとする運用

6

給特法が侵害する労働者の権利

給特法（趣旨）

第1条 この法律は、公立の義務教育諸学校等の教育職員の職務と勤務態様の特殊性に基づき、その給与その他の勤務条件について**特例**を定めるものとする。

①「**自主的活動**」として労働とカウントしない（「**特殊性**」を理由に労働時間把握せず）

*労働時間と認めない

*「一般行政職等と同様な時間外勤務命令を前提とした勤務時間管理を行うことは適当ではない」（答申）

②**36協定による量的上限規制**：労使で36協定を締結しないと残業が一切できない・労使合意でも拡大可能な上限は定まっている（**労基法36条の排除**）

=労使自治の排除

③**残業代**：割増賃金支払いにより長時間労働を抑止する（**労基法37条の排除**）

7

最凶

「**定額働かせ放題**」＝給特法

→ 裁量労働・高プロ・固定残業代より**酷い**

8

• 労働時間とのカウント外

× 自主的活動

• 労働**時間把握義務**もなし

→ 「**在校等時間**」把握は労働時間把握ではない

× 持ち帰り

• **本人同意**なく適用できない

• 最低限の**歯止め**なし

→ 【高プロ・裁量労働】**福祉・健康確保措置あり**

→ 【固定残業代】36協定の適用あり・合意した時間超過すれば差額賃金支払

「調整額アップ」は一步前進？

9

- 教員を、労働者を、**舐めるな**
- 求めているのは**金ではなく時間**

答申での増額の目的「今回の処遇改善について、教職がより魅力ある職となるように処遇改善を図り、教師に優れた人材を確保するため・・・」

← 労働時間削減は改正の目的ではない

- 僅かな給与増で、労働者が満足するのか
(参考) 高プロ最低年収 1075万→それでも反対したのが労働運動
- むしろ**有害** (増額分の労働を強いられる)

「在校等時間」管理は**労働時間管理ではない**

- 給特法の建前 (時間外勤務が原則禁止) における便宜的なもの
- 「在校」しない**持ち帰りがカウント外**
- * 持ち帰り残業＝教員職場の働き方の特徴**
- * 在校等時間のみ規制**
 - 持ち帰り強要 (ジタハラ)

10

労働者代表・当事者抜きでの議論

- ▶ 中教審・教職員の代表、**教職員労働組合から委員選出せず！！（怒）**

* 的外れな議論の要因

- ▶ 日本も受容しているILO・ユネスコの「教員の地位に関する勧告」（1966年10月）

「教員団体は、教育の発展に大いに貢献することができ、したがって、教育政策の策定に参加させられるべき一つの力として認められるものとする。」との指導原則、教育ないし教員の雇用に関する政策について教員団体との協力の上で定められるべきことが規定

* 中教審の委員選出の状況は、労働基準法などの雇用政策を議論する労働政策審議会（公労使の三者構成）と比較しても不均衡

← **教員の職員団体（教職員労働組合）の存在を軽視**

11

人権侵害・憲法違反

12

教員の労働基本権（憲法27条2項等）

& 子ども達の教育を受ける権利（憲法26条）



給特法改廃だけで解決？

13

- それだけでは**解決しない**

労働時間削減のための**労働法的な観点から制度的基盤**

- 他方で、**給特法を変えねば永久に長時間労働は削減しない**

→ 仕事を増やすなら、業務削減か人を増やすという**労働法的規制の常識**(憲法に由来する**原則**)を**教員職場にも取り入れる**



Q給特法を廃止しても・・・ 残業は「自主的」とされないか 36協定に、実効性はあるのか

14

- いずれもあり得ること
- 現場・裁判所で**闘ってもダメか**(=給特法)、**闘えれば変えられるのか**(=労基法)の違い
- 労基法適用の職場でも、労働者や過労死家族等が**闘い**、労働法と職場を少しずつ改善してきた
- 権利は、公権力(使用者)から自然に与えられることはない
- = 法律を変える(立法闘争)場面同様、法律を守らせるためにも労働者が闘う必要はある
- * **闘う基盤** = 憲法で保障された**労働組合**

【日本国憲法第12条】

この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によつて、これを保持しなければならない。